

EFEKTIFITAS PENEMPATAN DAN PENUGASAN
GURU PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI
di
KOTAMADYA BANDUNG

Oleh.

DR.Rachmat Wiradinata, M.A.

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
UNIVERSITAS TERBUKA

1990

PENGANTAR

Sejak Repelita III perhatian Pemerintah terhadap pengadaan guru yang terprogram mulai dirintis, yang di mulai dengan pengangkatan guru baru yang bersumber dari persediaan yang ada sampai kepada pengadaan guru SMP melalui Program Diploma I dan II, crash-program, dan bagi SMA melalui Program Diploma III. Pengadaan guru tersebut diorientasikan kepada kebutuhan sekolah yang telah ada maupun kepada sekolah yang akan dibangun.

Guru SMP biasanya disebut "Guru bidang studi" yaitu guru yang mempunyai keahlian khusus untuk mengajarkan satu jenis pelajaran. Keahlian yang dipunyai guru tersebut terkait pula dengan jenis pelajaran dalam kurikulum SMP. Meskipun demikian dapat saja pengadaan guru yang berkeahlian tertentu tersebut kurang padan dengan kebutuhan pada waktu tertentu, karena kecepatan perkembangan kurikulum tidak diimbangi dengan kecepatan program pengadaan guru melalui pendidikan yang memerlukan satu kurun waktu tertentu.

Perencanaan pengadaan guru melalui Program Diploma tersebut dibahas bersama oleh Ditjen Dikti, IKIP dan Kanwil melalui pertemuan regional yang disebut Unit Pelaksana Regional atau yang biasa disebut UPR. Dari pengamatan yang pernah dicatat peneliti diperoleh gambaran sebagai berikut:

1. Kanwil Depdikbud menyusun kebutuhan guru menurut jenis bidang studi (sekarang disebut guru pelajaran) yang dihitung menurut pola perhitungan yang diketahuinya.

2. Ditjen Dikti telah mempunyai data proyeksi tentang banyaknya mahasiswa yang akan diterima menjadi mahasiswa IKIP/LPTK; dapat dikatakan bahwa Ditjen Dikti telah mengalokasikan banyaknya mahasiswa atau calon guru menurut jenis keahliannya bagi setiap UPR.

3. Yang menentukan jumlah guru bidang studi yang akan dididik/disediakan di/oleh IKIP/LPTK ialah kepada jatah yang ditetapkan oleh Ditjen Dikti yang dialokasikan kepada IKIP/LPTK, bukannya didasarkan kepada usul yang diajukan oleh kanwil.

Dalam pengadaan guru tersebut, kurun waktu belajar yang diperlukan seorang calon guru selama mengikuti program pendidikan baik program diploma maupun program SI kurang memperoleh perhatian, seolah olah pengadaan guru yng dibicarakan pada hari ini akan dihasilkan pada tahun depan. Diketahui pula bahwa waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan Program Diploma I ialah satu tahun, D-II selama dua tahun dan D-III selama tiga tahun. Kalau diperhatikan dengan seksama kebutuhan guru tersebut selalu akan ketinggalan waktu selama pendidikan ditambah satu tahun, yaitu waktu yang dipergunakan untuk mengurus penyelesaian administrasi pengangkatan menjadi calon Pegawai Negeri Sipil.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap pengadaan guru dengan berbagai keahlian ialah kecepatan membangun gedung sekolah, waktu pengangkatan pegawai negeri yang dilakukan hanya satu kali setiap tahun yaitu pada bulan Agustus, dan dana yang tersedia.

Oleh karena itu sering timbul salah pengertian, yang dimunculkan dalam berbagai pernyataan yang pada intinya mengemukakan bahwa guru selalu kurang. Kemungkinan salah paham terjadi bilamana rencana yang disusun Kanwil, berlainan dengan alokasi yang diberikan Departemen, di mana akan terjadi ketidakcocokkan kebutuhan.

Bahwa penempatan dan penugasan guru masih belum berpijak pada suatu pola, dapat ditelaah dari hasil penelitian pengajaran berikut ini.

Jika disimak lebih lanjut telah terjadi kekurangan sinkronan waktu antara berbagai kegiatan yang ada dalam satu program misalnya dalam Program Pembinaan Sekolah Lanjutan Umum (SMP). Dengan tersedianya data guru SMP di Bagian Kepegawaian Kanwil Depdikbud dan juga di Bidang Dikmenum, sudah wajar apabila Kanwil Depdikbud dapat menyusun pola pembinaan guru SMP yang ada di wilayah kerjanya. Informasi yang ada di Bagian Kepegawaian dan Bidang Dikmenum diharapkan memberikan pemahaman kepada pejabat yang berwenang yang menangani kepegawaian khususnya guru, bahwa perencanaan kepegawaian itu penting dan untuk pembinaannya perlu dibuat/disediakan suatu pedoman yang harus diikuti oleh siapapun yang bertanggung jawab terhadap guru SMP.

Hasil kajian ini diharapkan memberikan informasi yang dapat digunakan oleh administrator pendidikan dalam usaha memperbaiki sistem pengelolaan guru SMP. Selain itu hasil kajian ini dapat memberikan sumbangan kepada kepustakaan pengelolaan (manajemen) guru SMP.

Susunan penulisan ini adalah sebagai berikut, Bab I Pendahuluan membahas tentang masalah yang menjadi pokok kajian yang meliputi judul, tujuan, pentingnya kajian serta lingkup kajian, Bab II Kajian Teoritis menyajikan uraian tentang administrasi pengelolaan, peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam pengelolaan pegawai negeri sipil termasuk guru SNP yang diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil dan model perhitungan kebutuhan guru, Bab III menguraikan tentang Metodologi Penelitian, sedang Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan memuat data hasil penelitian, analisis data serta pembahasannya. Akhirnya ditutup dengan Bab V yang memuat Kesimpulan dan Saran Saran.

Kepada teman teman para pejabat dan staf Kanwil Depdikbud Propinsi Jawa Barat peneliti mengucapkan terima kasih atas segala usahanya untuk membantu mengumpulkan data.

Seperti telah diungkapkan di muka kajian ini disebut penjajagan, karena variabel yang dianalisa terbatas, dan tidak menanyakan hal ikhwal terjadinya situasi semacam itu.

Peneliti berusaha untuk membuat analisis yang sederhana dan pendapat ini adalah pendapat peneliti pribadi yang tak dikaitkan dengan kedinasan.

Jakarta, Desember 1990.-

Peneliti

Rachmat Wiradinata, M.A

NIP. 130 427 529

DAFTAR ISI

	Hal
PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Pembatasan Masalah	7
4. Rumusan Masalah	8
5. Maksud Pengkajian	12
6. Pentingnya dan Kegunaan Pengkajian	12
7. Lingkup Batasan Pengkajian	13
8. Pengertian Istilah	14
BAB II. KAJIAN TEORITIS	15
1. Kerangka Konsep	15
2. Model Perhitungan Guru	22
3. Efektifitas dan Efisiensi Pengelolaan	30
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	33
1. Populasi dan Sampel Penelitian	33
2. Waktu Penelitian	34
3. Alat dan Prosedur Pengumpulan Data	34
4. Prosedur Pengolahan Data dan Analisis Data	34
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
1. Profil Guru	36
2. Efektifitas Penempatan Guru	42
3. Efektifitas Penugasan Guru	43
4. Efektifitas Pengelolaan	53
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	54
1. Kesimpulan	54
2. Saran Saran	55
KEPUSTAKAAN	58
LAMPIRAN : 1. Instrumen Pengumpulan Data.	

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1 Perbandingan Banyak Guru SD dengan Banyak Kelas	23
2.2 Indikator Kebutuhan Guru Menurut Perbandingan Murid dan Guru	24
2.3 Kurikulum SMP Tahun 1975	26
2.4 Kebutuhan Guru Pelajaran di satu SMP (Hipotesis)	27
2.5 Persentase Jam Pelajaran setiap Bidang Studi di SMP menurut Kurikulum 1975	29
Tabel 4.1 Ijazah Tertinggi Guru dan Keakhliannya di SMP Negeri Sampel	36
4.2 Data Sekolah Sampel Menurut Kelas/Tingkat dan Guru	38
4.3 Komposisi Keakhlian Guru (hasil penelitian) Dibanding dengan Kebutuhan Guru menurut Kurikulum 1975	42
4.4 Perbandingan Jam Pelajaran Hasil Penelitian dan Kurikulum	44
4.5 Sebaran Penugasan Guru Menurut Keakhlian, Pelajaran, dan Jam Mengajar	46
4.6 Sebaran Jam Pelajaran menurut Keakhlian Guru dalam % (selektif)	48
4.7 Sebaran Penugasan Guru Menurut Jam Pelajaran dan Keakhlian dalam Persen	50
4.8 Perbandingan Antara Jumlah Jam Pelajaran yang Dikoreksi dan yang terhitung	51
4.9 Efektifitas Penugasan Guru menurut Keakhlian	52

BAB I

P E N D A H U L U A N

Bab ini terdiri dari enam bagian yang diawali dengan penjelasan tentang latar belakang dan masalah yang disusul berturut-turut dengan uraian identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan gunanya penelitian.

1. Latar Belakang

Kalau pada Repelita I (1969-1974) Program Pembinaan Sekolah Lanjutan Umum Tingkat Pertama (SMP) dititik beratkan kepada penyempurnaan kurikulum dan penyediaan alat pelajaran termasuk buku pelajaran, maka mulai Repelita II Program Pembangunan sudah diarahkan pula kepada peluasan/peningkatan daya tampung.

Usaha untuk memperbesar daya tampung murid SMP dilakukan dengan membangun gedung sekolah, maka secara otomatis harus disediakan pula guru-gurunya. Pengadaan guru pada tahap pertama dilakukan dengan mengangkat guru-guru honorer yang telah memenuhi persyaratan, yaitu yang setara PGSLP.

Kecamatan penambahan gedung sekolah kurang dapat diikuti oleh pengadaan guru baru. Akibatnya ada sejumlah guru SMP yang diangkat melalui crash program seperti lulusan SMA untuk guru pelajaran umum, sedangkan lulusan STM/kejuruan bagi guru keterampilan.

Dengan mempelajari program/kegiatan Repelita yang dimulai sejak tahun 1969 ditemukan berbagai perkembangan pemikiran

yang berhubungan dengan pembinaan sektor Pendidikan dan Kebudayaan, Generasi Muda.

Hal ini dapat ditunjukkan oleh pernyataan yang dimuat dalam buku Repelita, dan Pidato Kenegaraan Presiden Republik Indonesia di depan sidang DPR yang dilakukan pada bulan Januari tahun 1968.

Dituturkan bahwa Pengembangan Sekolah Lanjutan pada Repelita I dititik beratkan kepada rehabilitasi bangunan sekolah yang ada, penyediaan buku pelajaran dan pengadaan alat praktek yang terbatas bagi sekolah kejuruan. Pada Repelita II isi program tersebut meningkat dengan kegiatan pembangunan gedung sekolah baru, tambahan ruang belajar, rehabilitasi gedung sekolah, penyediaan buku pelajaran, penggantian kurikulum dan penataran guru yang lebih ekstensif lagi dibandingkan dengan kegiatan pada Repelita I.

Dalam Repelita III, di samping melanjutkan kegiatan-kegiatan dalam program yang relevan, mulai dilaksanakannya kegiatan pengadaan guru dan diteruskan pada Repelita berikutnya.

Khususnya untuk mengadakan guru sekolah lanjutan ditempuh berbagai upaya antara lain.

1. mengadakan kursus darurat (crash program) untuk pengisian guru ketrampilan di SMP.
2. mengadakan program PGSLP yang disempurnakan.

1. Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan dan Kebudayaan Dep P dan K. Kumpulan Pidato Kenegaraan Presiden Republik Indonesia Jenderal Suharto: Bidang Pendidikan di Indonesia, 1967 -- 1977, Tahun 1978.

3. menyempurnakan program pengadaan guru yang dilakukan bersama program pendidikan guru reguler yang ada pada IKIP/LPTK yaitu menyelenggarakan program D-I dan D-II bagi guru SMP dan program D-III untuk guru SMA, dan berlangsung sampai Repelita V ini.²

Berhubung dengan kebutuhan guru SMP pada saat itu cukup banyak maka mulai Repelita III diselenggarakan Program D-I, dan D-II di Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK). Guru-guru SMP yang persyaratan Akademiknya dibawah D-I, diwajibkan mengikuti penataran seperti melalui Pendidikan Guru Sekolah Menengan Tingkat Pertama (PGSMTP) Tertulis yang diselenggarakan oleh Pusat Pendidikan dan Pengembangan Guru (PPPG) Tertulis.

Untuk meningkatkan kualifikasi guru selain disediakan Program Pendidikan Guru Sekolah Tingkat Pertama Tertulis (PGSMTP-tertulis) juga program D-II dan D-III yang diselenggarakan oleh Universitas Terbuka.

Pengadaan guru untuk Pendidikan Guru (SPG, SGO, SGPLB) tidak diprogram khusus, sedangkan pengadaan guru untuk sekolah kejuruan selain dilakukan melalui program IKIP reguler dilakukan pula pengadaan guru teknik melalui Proyek Pengadaan Guru Teknik dan penyelenggaranya ialah dua buah IKIP Padang dan Yogyakarta serta Pusat Pengembangan Penataran Guru Teknik (PPPG Teknik).

Untuk menghitung kebutuhan guru di sekolah dan di satu wilayah kerja sudah barang tentu akan berpedoman kepada -----

2. Departemen Penerangan Republik Indonesia, Buku Repelita I, II, III, IV, V; Bab 17, 18, 22.

peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Di dalam menghitung jumlah guru yang harus ada, perencana ketenagaan harus memperhatikan:

- 1) kurikulum serta banyaknya jam pelajaran yang disediakan untuk setiap bidang studi (pelajaran) di setiap tingkat (kelas) pendidikan.
- 2) kewajiban mengajar guru pelajaran menurut jenis keahliannya yang minimum harus dilakukan di sekolah.

Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) jumlah mata pelajaran berdasarkan kurikulum terakhir adalah 12 buah. Kebutuhan guru berdasarkan kurikulum tersebut meliputi 12 jenis keahlian di mana sebelumnya jenis keahlian yang dibutuhkan adalah 11 macam karena pada saat itu PSPB masih digabung dengan IPS, pada saat ini PSPB sudah dikembalikan lagi ke dalam pelajaran IPS dengan menggabungkannya.

Penghitungan guru di sekolah lanjutan lainnya akan sama/serupa dengan penghitungan guru SMP sepanjang di dalam pengerjaannya selalu berpedoman kepada kurikulum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Identifikasi Masalah

Meskipun Pemerintah telah mengadakan berbagai upaya untuk memperluas kesempatan belajar dan meningkatkan mutu pendidikan di jenjang sekolah lanjutan, nampaknya masih saja terdapat kekurangan-kekurangan.

Kalau diperhatikan dalam usaha membina dan mengembangkan pendidikan mulai Repelita II, muncul istilah (1) peningkatan relevansi pendidikan, dan (2) peningkatan pengelolaan sistem

pendidikan yang berubah menjadi peningkatan efektifitas dan efisiensi pengelolaan pendidikan.

Relevansi pendidikan berorientasi kepada hubungan antara hasil pendidikan (kuantitas dan kualifikasi) dengan kebutuhan di Pemerintahan dan Masyarakat baik yang nyata maupun yang berbentuk keinginan saja.

Adapun pengelolaan Sistem Pendidikan atau efektifitas dan efisiensi pengelolaan pendidikan akan menyangkut kadar kemampuan/hasil kerja instansi (organisasi kerja) sesuai dengan pelaksanaan fungsi dan tugas (pokok) yang dibebankan kepadanya.

Untuk dapat melaksanakan administrasi pengelolaan yang baik perlu adanya koordinasi kerja, dan keseragaman pengertian tentang tindakan yang diambil disemua jajaran (eselon) satuan kerja.

Hubungnya di dalam pengadaan guru Sekolah Lanjutan semua satuan kerja yang ikut serta dalam penyelenggaraan pengadaan guru (Biro Perencanaan, Biro Kepegawaian, Ditjendikti, IKIP/LPTK, Direktorat Sekolah yang bersangkutan, dan Kanwil) harus berembuk sehingga diperoleh suatu kesepakatan tindakan.

Seperti yang dikemukakan peneliti di muka satuan kerja yang ikut serta dalam menentukan kegiatan pengadaan guru Sekolah Lanjutan Umum hanya terdiri dari Ditjendikti, IKIP/LPTK dan Kanwil yang tergabung dalam Unit Pembina Regional (UPR) padahal seharusnya masih perlu ditambah dengan satuan kerja lainnya yang relevan/terkait.

3. Departemen Penerangan Republik Indonesia, Buku Repelita II Bab 17, Jakarta, 1974

Bertitik tolak dari pengamatan tersebut peneliti berpendapat ada beberapa kekurangan/kelemahan di dalam sistem pengelolaan tenaga guru di lingkungan Depdikbud, sehingga menimbulkan permasalahan.

Kelemahan tersebut antara lain menyangkut :

- (1) Penghitungan guru baru yang dibutuhkan,
- (2) Pengadaan guru dihubungkan dengan kurun waktu yang diperlukan seseorang yang masuk ke pendidikan di IKIP/LPTK sampai ia memperoleh surat keputusan pengangkatan sebagai guru,
- (3) Penempatan di sekolah yang tidak sesuai dengan sekolah yang membutuhkan,
- (4) Pengawasan yang tidak cocok dengan keahlian yang diperoleh calon PNS yang ditempatkan tersebut.

Kelemahan-kelemahan yang menyangkut pengelolaan tenaga guru tersebut di atas tidak akan terlepas dari kelemahan pengelolaan yang berlangsung di Depdikbud secara keseluruhan. Kelemahan tersebut mengharuskan Pemerintah berupaya untuk meningkatkan relevansi pendidikan dan sistem pengelolaannya.

Dengan kata lain tujuan pengelolaan pendidikan (peningkatan efektivitas⁴ dan efisiensi pengelolaan pendidikan) belum tercapai seperti yang dikehendaki organisasi yaitu optimasi penggunaan sumber daya.

Kelemahan lain yang terjadi disebabkan karena adanya gairah guru untuk meningkatkan kemampuan/kualifikasi dan menambah penghasilan. Instansi yang berwenang memberi

4. Catatan Peneliti pada Rapat UPR III di Palembang (sebagai konsultan) dan di Bandung tahun 1985, sebagai Kepala pada Kanwil Depdikbud Propinsi Jawa Barat.

keleluasaan kepada banyak guru untuk melanjutkan belajar (mengikuti kuliah) di LPTK. Di satu sisi keinginan guru untuk memperoleh derajat akademik yang lebih tinggi patut dihargai dan dibanggakan, tetapi di sisi lain karena tidak adanya petunjuk tentang keakhlian yang harus diambil menyebabkan struktur kebutuhan "guru bidang studi" atau guru berkeakhlian pelajaran tertentu menjadi tak teratur. Contohnya guru ketenampilan di SMP yang diangkat melalui crash program, pada suatu saat keahliannya menjadi berubah, karena pada waktu belajar lagi di LPTK jurusan yang diambil bukannya jurusan ketenampilan tetapi jurusan lain.

Selain guru yang diangkat Depdikbud yang berperdidikan di LPTK ada juga guru lain yaitu guru agama Islam yang berperdidikan di Fakultas Tarbiyah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN). Guru yang diangkat Depdikbud sepenuhnya menjadi tanggungjawab Depdikbud sedangkan yang diangkat oleh Departemen lain menjadi tanggungjawab Departemen yang bersangkutan dan status guru tersebut ialah sebagai tenaga berbantuan pada Depdikbud.

3. Pembatasan Masalah

Maskipun uraian tentang pengadaan guru sekolah tidak diungkapkan secara mendetail, diharapkan telah diperoleh gambaran umum bahwa masih banyak masalah yang perlu mendapatkan perhatian untuk dipecahkan.

Permasalahan besar ialah yang berhubungan dengan relevansi pengadaan tenaga kependidikan di IKIP/LPTK dihubungkan dengan kebutuhan kurikulum baik yang menyangkut

jumlahnya (kuantitas) maupun keahliannya (kualifikasi). Dalam kurikulum ditegaskan adanya kegiatan Bimbingan dan Penyuluhan/Konseling (BP dan BK) yang tidak terbaca eksplisit dalam perhitungan kebutuhan tenaga.

Untuk menyederhanakan pemikiran, lingkup penelitian ini dibatasi pada pengelolaan guru SMPN di Kotamadya Bandung. Masalah-masalah yang berhubungan dengan pengelolaan guru (perencanaan, pengadaan, peningkatan, penempatan, penugasan, pembinaan) merupakan bidang penelitian yang cukup luas. Penelitian ini hanya menyinggung aspek yang menyangkut penempatan dan penugasan guru saja, sedangkan aspek pengelolaan yang lainnya tidak diteliti.

4. Rumusan Masalah

Sejak Repelita I mulai tahun 1969 Pemerintah telah mulai melaksanakan Program Pembangunan Pendidikan khususnya Program Pembinaan Sekolah Menengah Umum Tingkat Pertama (SMP). Perluasan kesempatan belajar bagi murid SMP dimulai pada Repelita II. Bersamaan dengan itu lahir pula kurikulum SMP yang baru yang disebut kurikulum 75. Pemerintah bertekad untuk melaksanakan kurikulum 75 dan mulai Repelita III selain dibangun gedung SMP baru juga diangkat guru-guru bagi SMP.

Tujuan yang ingin dicapai oleh Pemerintah pada saat itu ialah bahwa selama kurun waktu Repelita (lima tahun) murid SMP yang dapat ditampung dapat bertambah dan juga menambah jumlah guru SMP (lihat Buku Repelita II Jilid II Bab 17, Buku Repelita III Jilid IV Bab 18, Buku Repelita III Jilid II Bab 18 dan Buku Repelita IV dan V Jilid II Bab 22). Dalam hal

pengadaan guru sasaran yang ingin dicapai ialah 1) menyediakan guru dengan keakhlian tertentu sesuai dengan yang diperlukan, 2) menempatkan/menugaskan guru yang berkeakhlian tertentu pada Sekolah Menengah Pertama yang diperlukan, 3) menugaskan guru yang berkeakhlian tertentu sesuai dengan pelajaran yang tercantum dalam kurikulum SMP. Rincian uraian tentang sasaran tersebut adalah sebagai berikut.

a. Menyediakan Guru Berkeakhlian Tertentu Sesuai dengan Keperluan.

Seperti telah disebutkan di muka, Pemerintah membuka Program D-I dan D-II bagi guru SMP. Satuan kerja yang membutuhkan guru tersebut ialah Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah (Ditjendikdasmen) sedangkan satuan kerja yang mengadakan/menghasilkan guru ialah LPTK yang ada di bawah kewenangan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjendikti), seperti IKIP dan FKIP pada Universitas.

Dari pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh pejabat pimpinan Depdikbud di daerah yang dimuat di media cetak, dikemukakan bahwa guru SMP selalu kurang dari yang diperlukan. Kebenaran berita tersebut kurang memperoleh perhatian, karena menurut dugaan pernyataan tersebut bukannya seperangkat pernyataan yang didasarkan kepada fakta, tetapi lebih banyak terkait dengan ungkapan politis.

b. Menempatkan/menugaskan Guru yang Berkeakhlian Tertentu Sesuai dengan Keperluan Sekolah.

Dalam menempatkan lulusan Program D-I dan D-II di Kanwil Depdikbud timbul juga kerancuan. Di muka telah dikemukakan bahwa rapat koordinasi pengadaan guru diikuti oleh

Ditjen-ikti, LPTK, Ditjendikdasmen, dan Kanwil. Satuan kerja di Kanwil yang diikutsertakan ialah Bagian Perencanaan bukannya Bagian Kepegawaian. Bagian Kepegawaian yang berurusan dengan pengangkatan tidak diikutsertakan bahkan satuan kerja/pemakai (user) yaitu Bidang Ditmenum tidak pernah diajak bicara.

Diperkirakan antara satuan kerja di bawah satuan kerja induk tidak ada keterpaduan kerja sama. Akibatnya hasil usaha perencanaan yang dicapai menyimpang dari tujuan yang telah dirancang/ditetapkan.

c. Mengugaskan Guru yang Keahliannya Tidak Sesuai dengan Pelajaran yang Menjadi Tanggungjawabnya.

Memberikan tugas mengajar kepada seorang guru oleh Kepala Sekolah dapat saja berbeda dengan keahliannya. Alasannya bermacam-macam antara lain 1) guru yang berkeahlian tertentu jumlahnya/banyaknya melebihi dari keperluan; dalam hal ini kepala Sekolah terpaksa memberi tugas kepada guru tersebut seperti yang ia kehendaki/perlukan, atau yang dibutuhkan sekolah tanpa memperhatikan latar belakang pendidikan guru tersebut, 2) guru yang baru diangkat tersebut tidak menyenangi pelajaran yang sesuai dengan bidang keahliannya dan mengajukan usul kepada sekolah agar diberi tugas mengajar pelajaran yang lain yang ia kehendaki.

Dari uraian masalah tersebut di atas dapat disimak bahwa pengadaan, penempatan dan penugasan yang merupakan kewenangan instansi di tingkat Propinsi dan atau di tingkat Pusat tidak serasi dengan penugasan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dan atau keinginan guru sendiri yang dapat bertentangan

dengan kepentingan.

Kemungkinan tumbuhnya masalah tersebut terjadi karena informasi baik yang ada di sekolah dan di Kanwil masih belum dimanfaatkan dengan semestinya. Kelemahan-kelemahan yang menyangkut penggunaan informasi ialah karena belum terselainya tugas setiap satuan kerja yang rinci dan bawahan yang diberikan kepada setiap pejabat pimpinan yang membawahi setiap satuan kerja.

Masalah yang terjadi dalam pengelolaan pegawai khususnya guru SMP menarik sekali untuk dikaji dengan pembuktian bahwa efektifitas penugasan guru masih rendah.

Dari rumusan masalah tersebut peneliti akan mengajukan beberapa dalil, yaitu :

1. Administrasi pengelolaan yang tidak mantap tidak menunjang perencanaan.
2. Tingkat efektifitas administrasi pengelolaan pendidikan rendah bilamana tidak ada koordinasi perencanaan.
3. Pemahaman yang sama yang sistemik tentang administrasi pengelolaan pendidikan akan menghasilkan rencana yang layak.
4. Pelaksanaan rencana akan mempunyai derajat efektifitas yang tinggi bilamana pelaksana memahami tujuan yang ditetapkan perencana dan jenis kebutuhan yang diperlukan oleh yang satuan kerja yang memerlukan pelayanan.
5. Mekanisme perencanaan yang tidak mantap menyebabkan pelaksanaan yang tidak relevan dengan kebutuhan.
6. Pelaksanaan yang menyimpang dari jadwal akan berdampak kepada perencanaan berikutnya.

5. Maksud Pengkajian

Berdasarkan uraian di atas maka masalah yang berkaitan dengan pengelolaan guru SMPN dapat dirumuskan sebagai berikut : Berapa besar derajat efektifitas pengelolaan guru SMPN ?

Secara rinci masalah tersebut dapat dipecah menjadi dua pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Berapa besar derajat efektifitas penempatan guru SMPN ?
2. Berapa besar derajat efektifitas penugasan guru SMPN ?

Maksud pengkajian ialah untuk memperoleh jawaban terhadap pertanyaan tentang "Derajat efektifitas penempatan dan penugasan guru di SMP Negeri".

6. Pentingnya dan Kegunaan Pengkajian

Kajian terhadap penempatan dan penugasan guru ini digunakan untuk keperluan pengelolaan pegawai negeri, khususnya pengelolaan guru di sekolah. Pengelolaan guru ini masih belum memperoleh perhatian yang seksama dari pejabat yang berwenang, yang dapat ditunjukkan dengan 1) pengadaan guru dengan berbagai keakhlian yang akan ditugaskan di sekolah ditinjau dari segi keakhlian belum sesuai dengan kebutuhan kurikulum di sekolah, dan 2) ditinjau menurut kebutuhan kuantitas selalu dihitung "flat rate" dan ini juga tidak sesuai dengan porsi pelajaran yang ada dalam kurikulum.

Di samping itu perlu ada kejelasan tentang tugas dan wewenang pengelolaan kepegawaian (khususnya pengelolaan guru) di tingkat Kanwil dan di sekolah, di mana kajian ini

diharapkan memberikan masukan untuk menyusun peraturan/keputusan yang akan dibuat diwaktu yang akan datang.

Peneliti berpendapat bahwa penelitian yang dilakukan sekarang ini berguna untuk :

- (1) memperluas wawasan pembaca; perencanaan pengadaan tenaga tidak semudah yang dipikirkan karena banyak faktor yang perlu mendapatkan perhatian.
- (2) memberikan sumbangan pemikiran bagi administrasi pengelolaan pendidikan bahwa dalam penyusunan rencana pendidikan perlu dipikirkan tata kerja yang sistemik dan terkoordinasikan.
- (3) menjadi perangsang bagi peneliti lainnya untuk mengungkap variabel-variabel yang berpengaruh dan atau penghambat dalam bidang administrasi pengelolaan pendidikan yang dalam penelitian ini tidak dicari.
- (4) menjadi bahan pemikiran bagi lembaga penghasil tenaga kependidikan agar penyediaan tenaga kependidikan sinkron dengan rencana yang ditetapkan dan kebutuhan yang aktual.
- (5) pelaksanaan administrasi pengelolaan kepegawaian yang memerlukan penertiban dan penataan dengan maksud mempermudah perencanaan pendidikan dimasa datang yang mengarah kepada penggunaan tenaga dengan efektif dan efisien.

7. Lingkup dan Batasan Pengkajian

Pengkajian ini lingkupnya kecil karena yang dijadikan populasi kajian hanya meliputi wilayah satu Daerah Tingkat II, yaitu Kotamadya Bandung. Jenjang sekolah yang dijadikan

kajian ialah Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan populasinya ialah SMP Negeri yang ada di Kotamadya Bandung.

Dengan demikian berarti bahwa pengelolaan guru yang menjadi perhatian peneliti ialah pengelolaan guru di Kotamadya Bandung. Mungkin peristiwa pengelolaan SMP Negeri yang terjadi di Kotamadya Bandung mencerminkan pula pengelolaan guru SMP Negeri di seluruh wilayah Indonesia. Kesamaan pengelolaan ini terjadi karena keseragaman pekerjaan di satu Departemen yang pada umumnya berlaku menyeluruh.

8. Pengertian Istilah

Mengenai pengertian beberapa istilah yang digunakan dalam pengkajian ini adalah sebagai berikut :

- a. Sekolah Menengah Pertama adalah bentuk satuan pendidikan dasar yang menyelenggarakan pendidikan program tiga tahun sesudah program pendidikan enam tahun yang termasuk Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (PP. No. 28 tahun 1990, Pasal 4 Ayat (2)).
- b. Guru adalah tenaga pengajar merupakan tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar pada jenjang pendidikan dasar dan menengah (UU. No. 2 tahun 1989, Pasal 27. Ayat (3)).
- c. Sekolah adalah satuan pendidikan yang merupakan bagian dari pendidikan yang berjenjang dan bersinambungan (UU. No. 2 tahun 1989, Pasal 4, Ayat (2)).
- d. Kepala Sekolah ialah Kepala Satuan Pendidikan yang merupakan bagian dari pendidikan yang berjenjang dan bersinambungan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

Bab ini memuat empat bagian pokok yaitu pertama berjudul kerangka konsep yang menjelaskan mengenai pengelolaan kepegawaian pada umumnya, khususnya yang berhubungan dengan pengelolaan tenaga pendidikan. Bagian dua memuat dasar pemikiran tentang model perhitungan Kebutuhan Guru (mikro sekolah dan makro meliputi sejumlah sekolah). Bagian tiga memuat uraian tentang efektifitas dan efisiensi pengelolaan dan bagian keempat sebagai penutup berisi hipotesis kerja.

1. Kerangka Konsep.

Dalam bagian ini akan dibahas dua hal yaitu administrasi pengelolaan secara umum dan administrasi pengelolaan kepegawaian yang berlaku di Depdikbud khususnya dan instansi Pemerintah pada umumnya.

1.1. Administrasi Pengelolaan.

Sejak awal penulisan peneliti selalu menggunakan istilah administrasi pengelolaan, karena ada maksud-maksud tertentu. Biasanya istilah administrasi dan pengelolaan (manajemen) selalu dipisahkan dan ini sering kali menimbulkan kerancuan. Ada sekelompok ahli yang berpendapat bahwa ada perbedaan antara administrasi dan pengelolaan. Dalton E. Mc. Farland dalam bukunya membedakan kedua istilah tersebut, sebagai berikut :

"administration refers to the determination of major aims and policies. Whereas management refers to the carrying out of operations designed to accomplish the aims and effectuate policies".1)

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Ordway Tead yang bunyinya :

" administration is the process and agency of the aims for which an organisation and its managements are to strive.... etc".2)

Di samping itu masih ada ahli lainnya yang berpendapat sama seperti kedua penulis di atas tersebut.

Adapun pendapat yang mengemukakan bahwa arti administrasi dan pengelolaan sama ialah W.H.Newman, Dimock & Dimock, W.K. Roy and Miskel.

The Liang Gie dalam bukunya "Unsur-unsur administrasi" menjelaskan bahwa pengertian administrasi dapat ditinjau dari tiga sudut, yaitu :

- (1) administrasi dalam arti institusional.
- (2) administrasi dalam arti fungsional.
- (3) administrasi sebagai proses/kegiatan.

Pemikiran klasik atau tradisional tentang organisasi sering kali disebut teori pengelolaan administratif (administrative management theory). Henry Fayol, sama seperti Taylor mendefinisikan perilaku administratif sebagai berikut:

1. Dalton, E.Mc.Farland Management, Principles and practices, Mc.Millan Co, New York, 1959, hal 10.
2. Dalton E.Mc.Farland Ibid, hal. 11.
3. Dimock, Dimock and Koenig, Public Administration, Rinchart & Company, Inc, New York, 1960, hal. 11.
4. The Liang Gie, Unsur-unsur Administrasi, Edisi kedua Supersukses, Yogyakarta, 1981 hal 61 -- 70.

80239

-merencanakan, mengorganisasikan, memerintah, mengkoordinasikan, dan mengendalikan (to control)-

Hal tersebut oleh Luther Gullick diperluas fungsinya (sebagai jawaban atas pucuk pimpinan) yang biasa diringkas dengan Pos.D.Co.RB.⁵

Pendapat tersebut di atas berpengaruh kepada sebutan satuan kerja seperti Biro dan Direktorat, Bagian dan Bidang, dan Sub Bagian dan Seksi.

Dalam Penelitian ini yang dipaparkan ialah satuan kerja yang ada di Daerah Tingkat I, seperti dapat dibaca pada 1.2 dibawah ini.

1.2. Peraturan Perundang-undangan tentang Pengelolaan Pegawai; Khususnya Guru.

Sebelum membahas tentang pengelolaan pegawai khususnya pengelolaan guru di lingkungan Depdikbud berikut ini akan dipaparkan tugas dan fungsi sebagian (kecil) satuan kerja di Kanwil Depdikbud yang berkaitan dengan kepegawaian.

Menurut Kepmendikbud Nomor 0173/0/1983 tentang Susunan Organisasi Kantor Wilayah dapat dijelaskan bahwa :

a. Di Kantor Wilayah terdapat :

- Satu Satuan Kerja Bagian Kepegawaian
- Satu Sub Satuan Kerja Seksi Pembina Tenaga Teknis yang merupakan Bagian dari Bidang Edukatif/Non Edukatif
- Satu Satuan kerja Bagian Perencanaan dan

b. Sub Bagian Kepegawaian yang merupakan Subordinat Kandep Dikbud di Dati II.

5. Wayne K.Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration, Theory, Research and Practice, Random House, N.Y., 1978. hal.5.

Tugas pokok Satuan Kerja tersebut di atas adalah sebagai berikut (kutipan dari Kepmendikbud No. 0173/0/1983)

Pasal 16

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut pada Pasal 15 Bagian Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a. melakukan pencatatan dan penerimaan serta mempersiapkan pengangkatan dan pemindahan pegawai edukatif dan administratif;
- b. mempersiapkan pemberhentian dan pemensiunan pegawai.
- c. menggandakan keputusan dan surat kepegawaian lainnya serta merencanakan pengembangan pegawai.

dan bunyi pasal 18 adalah sebagai berikut :

Pasal 18 ayat (1)

- (1) Sub Bagian Kepangkatan Pegawai Edukatif mempunyai tugas melakukan pencatatan dan penerimaan, serta mempersiapkan penempatan dan pemindahan pegawai edukatif.

- (2)

Dari pernyataan yang tercantum dalam dua pasal yaitu pasal 16 dan pasal 18 Bagian Kepegawaian bertugas hanya untuk menatalaksanakan pegawai saja, tidak mempunyai fungsi perencanaan.

Sekarang belaka dilanjutkan kepada Seksi Tenaga Teknis yang ada di Bidang, dan ternyata Seksi Tenaga Teknis ini mempunyai tugas yang berbunyi :

Pasal 34

- (1)

- (2) Seksi Tenaga Teknis mempunyai tugas mempersiapkan bahan pemikiran dan mengurus ketenagaan SMP dan SMA.

Sedangkan menurut Pasal 11 Tugas Bagian Perencanaan adalah sebagai berikut :

Pasal 11

Bagian Perencanaan mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data, penyusunan rencana dan program, dan memonitor perkembangan pelaksanaan rencana dan program di lingkungan Kantor Wilayah.

Tugas Urusan Kepangkatan Pegawai Edukatif di Kandeptikbud Kabupaten/Kotamadya berbunyi :

Urusan Kepangkatan Pegawai Edukatif mempunyai tugas melakukan pencatatan dan perencanaan serta mempersiapkan pengangkatan dan pemindahan pegawai edukatif.

Dari sejumlah kutipan tentang tugas dan fungsi satuan kerja di Kanwil dan Kandeptikbud Kabupaten/Kotamadya dapat disimak bahwa tugas satuan kerja Bagian Kepegawaian hanya melakukan pencatatan, perekaman tidak melakukan penyusunan rencana kebutuhan pegawai khususnya guru, inventarisasi tentang satuan kerja yang membutuhkan, jenis atau kualitas pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan seterusnya yang akan menjelaskan kualifikasi tenaga.

Tugas Bagian Perencanaan pun tidak meliputi perencanaan kepegawaian seperti diungkapkan di atas. Dengan memperhatikan tugas-tugas yang dibebankan kepada Bagian Kepegawaian, Bidang Sekolah dan Bagian Perencanaan ternyata tidak ada satu satuan kerja di Kanwil yang bertanggungjawab terhadap perencanaan kepegawaian.

Kekurang jelasan tentang uraian tugas satuan kerja menghambat pelaksanaan kebijaksanaan Departemen, apalagi jika kewenangan yang diberikan kepada Kepala kanwil tidak jelas dan tidak tertulis.

Sekarang penelaahan dialihkan kepada Undang-undang Nomor 8 tahun 1974. Pasal I Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian berbunyi :

Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan :

a. Pegawai Negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau diserahi tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;

b.

Kalau tadi di atas telah dikemukakan tentang pengaturan pegawai negeri dan Pejabat yang berwenang berikut ini disajikan tentang Pasal 15 dan Pasal 16 Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 yang berbunyi :

Pasal 15

Jumlah dan susunan pangkat pegawai negeri sipil yang diperlukan ditetapkan dalam formasi untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan.

Pasal 16

(1) Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongnya formasi dalam sesuatu organisasi pada umumnya disebabkan oleh dua hal, yaitu adanya pegawai negeri sipil yang keluar karena berhenti atau adanya perluasan organisasi. Karena pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi yang lowong maka penerimaan Pegawai Negeri Sipil harus berdasarkan kebutuhan.

(2)

Menurut Pasal 15 di atas jumlah Pegawai Negeri Sipil disuatu Satuan Kerja ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Penjelasan Pasal 15 dan 16 ayat 1 berbunyi :

Formasi adalah penentu jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan untuk mampu melaksanakan tugas pokok yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan adalah berdasarkan beban kerja yang dipikulkan pada suatu organisasi.

Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan, oleh sebab itu organisasi harus selalu disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok. Karena tugas pokok dapat berkembang dari waktu ke waktu, maka jumlah Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan haruslah disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan formasi adalah jenis, sifat, dan beban kerja yang dibebankan pada sesuatu organisasi serta jenjang dan jumlah pangkat dan jabatan yang tersedia dalam suatu organisasi. Selain dari pada itu perlu pula diperhatikan tentang prinsip pelaksanaan pekerjaan dan alat yang tersedia. Pada umumnya makin tinggi mutu peralatan dan tersedia dalam jumlah yang cukup, makin sedikitlah Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan.

Formasi sesuatu organisasi pada umumnya ditinjau sekali 5 (lima) tahun, karena dalam jangka waktu tersebut terdapat kemungkinan adanya perkembangan tugas pokok.

Pasal 16

Ayat (1)

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongnya formasi dalam sesuatu organisasi pada umumnya disebabkan oleh dua hal, yaitu adanya Pegawai Negeri Sipil yang keluar karena berhenti atau adanya perluasan organisasi. Karena pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi yang lowong maka penerimaan Pegawai Negeri Sipil harus berdasarkan kebutuhan.

Ayat (2)

Dengan demikian formasi pegawai (guru dan karyawan) lainnya di satu sekolah dapat ditetapkan. Penetapan jumlah tenaga berikut keahliannya. Berdasarkan pasal tersebut di atas Depdikbud membuat peraturan yang menyatakan bahwa kewajiban guru mengajar ialah 24 jam/ajaran/minggu. Selisih jam wajib kerja (37,5 jam kerja/minggu) dengan jam wajib

mengajar digunakan oleh guru untuk membuat persiapan mengajar, memeriksa hasil kerja (ujian) para anak/peserta didiknya, kegiatan kokurikuler dan kegiatan ekstrakurikuler, pembinaan siswa, dan lain sebagainya, sehingga secara keseluruhan berjumlah 37,5 jam/minggu. Wajib jam mengajar guru tersebut dijadikan pola acuan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) yang dituangkan dalam keputusan Menpan Nomor 26 tahun 1989.

Bilamana seorang guru mengajar lebih dari 24 jam pelajaran/minggu, maka kepadanya dapat diberikan honorarium kelebihan jam mengajar.

2. Model Perhitungan Kebutuhan Guru.

Berikut ini akan dipaparkan mengenai model/pendekatan untuk menghitung kebutuhan guru di sekolah.

Yang diketengahkan ada dua buah model yaitu :

- a. model perbandingan guru/kelas atau murid/guru, dan
- b. model yang didasarkan kepada kurikulum yang berlaku dengan jam wajib mengajar.

2.1. Model Perbandingan Guru/Kelas atau Murid/Guru.

Model perbandingan Guru/kelas atau Murid/Guru agak kurang mengena jika diterapkan kepada sekolah yang mempunyai guru yang ditetapkan menurut keahliannya atau disebut guru pelajaran (dulu guru bidang studi). Model perbandingan guru/kelas atau murid/guru baru cocok jika guru yang ditugaskan di sekolah disebut guru kelas, yaitu guru yang mengajarkan berbagai pelajaran yang diajarkan disatu tingkat pendidikan. Model ini diterapkan bila ada ketetapan yang

menyatakan bahwa untuk satu Sekolah Dasar yang mempunyai kelas enam buah dengan struktur kelas I sampai VI adalah sama yaitu masing-masing satu kelas; maka sekolah dasar ini memerlukan: dengan I memerlukan :

- seorang Kepala Sekolah Dasar yang harus mengajar seperti guru lainnya
- sejumlah guru kelas

maka tenaga pendidik termasuk Kepala Sekolah yang diperlukan ialah :

* Kepala Sekolah satu (1) orang yang di samping bertugas sebagai pimpinan juga harus mengajar di Tingkat I dan II

* Guru Kelas empat (4) orang

maka jumlah tenaga pendidik sama dengan $1 + 4 = 5$ orang.

Perbandingan guru/kelas ialah $5/6$ orang/kelas.

Gambaran yang agak lengkap yang menyangkut besar sekolah dan guru/kelas dapat dibaca pada Tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1

Perbandingan Banyak Guru di SD dengan Banyak Kelas

Struktur dan jumlah kelas							Kepala Sekolah	Guru Kelas	Jumlah Kepala Sekolah + Guru Kelas	Perbandingan Guru/Kelas
I	II	III	IV	V	VI	Σ				
1	1	1	1	1	1	6	1	4	5	5/6
2	2	2	2	2	2	12	1	10	11	11/12
3	3	3	3	3	3	18	1	16	17	17/18
4	4	4	4	4	4	24	1	22	23	23/24
2	3	2	5	4	4	20	1	16 1/2	17 1/2	17 1/2/20

* Jika jumlah kelas tidak beraturan akan diperoleh angka perbandingan yang aneh bukan dalam bentuk $n - 1$

n

Berikut ini dipaparkan mengenai model perhitungan guru dengan indikator perbandingan murid dan guru. Untuk mudahnya coba perhatikan suatu keadaan di beberapa SD seperti tertera pada Tabel 2.2 berikut :

Tabel 2.2

Indikator Kebutuhan Guru
Menurut Perbandingan Murid dan Guru

SD	Jumlah Murid/Kelas							Kebutuhan Guru *	Perbandingan Murid/Guru
	I	II	III	IV	V	VI	Jml		
Citaman	30	20	10	10	10	10	90	5	18
Cimerak	35	30	30	27	28	25	145	5	29
Cikotok	30	30	28	25	24	20	137	5	27,4
dst.									

* Termasuk Kepala Sekolah

Menurut Tabel 2.2 di atas yang menerapkan pola guru kelas jumlah guru kelas yang dibutuhkan oleh setiap Sekolah Dasar sama banyaknya, tidak tergantung kepada jumlah murid yang bersekolah. Jika sekarang perhitungan didasarkan kepada jumlah murid dibagi jumlah guru, bilangan perbandingan murid/guru yang diperoleh tidak sama seperti yang tercantum pada kolom akhir Tabel 2.2 di atas. Oleh karena itu perbandingan murid/guru dapat menyesatkan pembaca dan pembuat putusan. Peneliti beranggapan bahwa bilamana di dalam perencanaan akan digunakan perbandingan jumlah murid dan guru perlu ditentukan rambu-rambu yang rinci dan jelas.

Kekurang benaran menghitung kebutuhan guru sekolah lanjutan akan terjadi pula bila menggunakan perbandingan

jumlah murid dan guru. Hal ini dapat dibaca pada angka proyeksi kebutuhan guru yang dimuat dalam buku Repelita.

2.2. Model Perhitungan Kebutuhan Guru berdasar Kurikulum dan Wajib Jam Mengajar.

Untuk menghitung kebutuhan guru berdasarkan kurikulum dan wajib mengajar faktor yang perlu ditegaskan ialah bahwa guru yang ditugasi mengajar satu pelajaran, maka keakhlian yang dipunyai guru tersebut harus berkelayakan untuk mengajar pelajaran tersebut. Misalnya seseorang yang ditugasi mengajar matematika maka orang tersebut harus berkeakhlian dalam matematika dan berkelayakan untuk mengajar matematika. Kebutuhan guru pelajaran (dulu disebut guru bidang studi) tergantung kepada kurikulum yang berlaku, banyak kelas/tingkat di sekolah itu, dan kewajiban mengajar guru. Supaya jelas di bawah ini disajikan jumlah jam belajar pada satu SMP dengan banyak kelas di tingkat I; n kelas, tingkat II; n kelas, dan tingkat III; n kelas, sehingga besar sekolah tersebut adalah $3 n$ kelas.

Tabel 2.3

Kurikulum SMP Tahun 1975

No.	Pelajaran	Tingkat I	Tingkat II	Tingkat III
1.	P M P	2	2	2
2.	Agama	2	2	2
3.	Matematika	5	5	5
4.	Bahasa Indonesia	5	5	5
5.	Bahasa Inggris	4	4	4
6.	Ilmu Pengetahuan Alam	4	4	4
7.	Ilmu Pengetahuan Sosial	4	4	4
8.	Olahraga dan Kesehatan	3	3	3
9.	Pendidikan Kesenian	2	2	2
10.	Bahasa Daerah	2	2	--
11.	Pendidikan Keterampilan	6	6	6
Jumlah Jam		37 (39)	37 (39)	37

Catatan : SMP yang susunan kelasnya Tingkat I; Tingkat II; Tingkat III = $n : n : n = 1 : 1 : 1$ merupakan sekolah yang ideal dan kondisi tersebut harus dipertahankan.

Ilustrasi dari model Perhitungan kebutuhan guru di satu SMP dengan Jumlah Kelas I - 4 buah, Kelas II - 4 buah dan Kelas III - 4 buah dapat dibaca Tabel 2.4 berikut ini :

Tabel 2.4.

Kebutuhan Guru Pelajaran di satu SMP (Hipotetis)
(mempunyai kelas paralel masing-masing tiga (3) buah)

	Bidang Studi/Pelajaran	Jumlah Jam ke seluru- han	Kebutuhan Guru	
			minimum	maks.
1.	Pendidikan Agama	24	1	1
2.	PMP	24	1	1
3.	Olahraga/Kesehatan	36	1	1
4.	Kesenian	24	1	1
5.	Bahasa Indonesia	60	2	2
6.	Bahasa Daerah	16	1	1 *
7.	Bahasa Inggris	48	2	2
8.	IPA	48	2	2
9.	Matematika	60	2	2
10.	IPS (+PSPE)	48	2	2
11.	Peterampilan	72	2	3
			17 **	18 **

* Jam Wajib Mengajar belum dipenuhi.

** Rata Rata Mengajar seorang guru berkisar antara

$$\frac{4 \times 115}{17} = 27 \text{ dan } \frac{4 \times 115}{18} = 25,5$$

Kebutuhan Guru Matematika untuk SMP dengan 3n kelas seperti di atas dapat dihitung dengan menjumlahkan perkalian. $(3n \times \text{jumlah jam pelajaran di Kelas I}) + (3n \times \text{jumlah jam pelajaran di Kelas II}) + (3n \times \text{Jumlah Jam pelajaran di Kelas III})$ dibagi 24 (wajib jam mengajar).

Dari perhitungan tersebut yakni :

$$\frac{3nk_1 + 3nk_2 + 3nk_3}{24} = \frac{3n(k_1 + k_2 + k_3)}{24} \quad \text{atau} \quad \frac{n(k_1 + k_2 + k_3)}{8}$$

Banyak jam pelajaran SMP selama satu minggu di kelas I dan kelas II ialah 39 jam dan di kelas III 37 jam. Jika

Bahasa Daerah tidak diajarkan maka jumlah jam keseluruhan ialah 111 dan jika Bahasa Daerah diajarkan maka jumlah jam keseluruhan ialah 115. Seorang Guru boleh ditugaskan mengajar oleh Kepala Sekolahnya minimum 24 jam/minggu dan maksimum 39 jam/minggu. Selisih jam mengajar aktual dan jam wajib yaitu $39 \text{ jam} - 24 \text{ jam} = 15 \text{ jam}$ disebut kelebihan jam mengajar yang harus dibayar berdasarkan ketentuan yang berlaku.

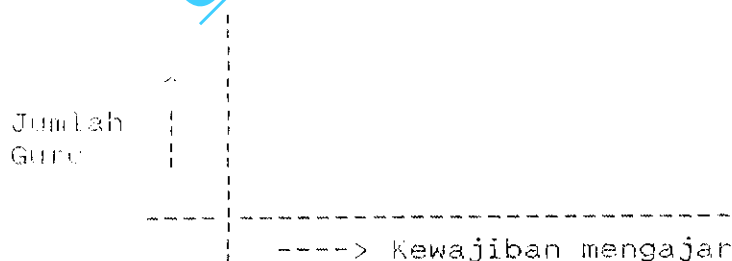
Jumlah guru pelajaran tertentu yang dibutuhkan di SMP tersebut ialah berkisar antara $n \times \frac{115}{24}$ dan $n \times \frac{115}{39}$ atau jika kelebihan mengajar dibatasi hanya sampai 12 jam maka kebutuhan guru berkisar antara :

$$\frac{n \times 115}{24} \text{ dan } \frac{n \times 115}{36}$$

Dalam perhitungan ini n disebut banyak kelas. Secara sederhana perhitungan guru tersebut berkisar antara :

$$\frac{39n}{24} \text{ dan } \frac{39n}{36}$$

Perhitungan di atas masih sangat kasar karena belum memperhitungkan keahlian guru. Secara umum kebutuhan guru dibandingkan dengan jam pelajaran dapat dibaca grafik hiperbolik berikut ini



Gambar 1 : Grafik Kebutuhan Guru dan Jam Wajib Mengajar

Catatan : Jam Wajib Mengajar X Jumlah Guru = Konstan.

Cara lain (bukan dengan grafik) untuk menghitung kebutuhan guru dengan menggunakan suatu koefisien (index) dapat dibaca pada Tabel 2.5 berikut.

Tabel 2.5.

Presentase Jam Pelajaran setiap Bidang Studi di SMP
menurut Kurikulum 1975

Bidang Studi/Pelajaran	Jam Pelajaran	
	N	%
1. Pendidikan Agama	6	5,22
2. Pancasila/PMP	6	5,22
3. Olahraga dan Kesehatan	9	7,82
4. Pendidikan Kesenian	6	5,22
5. Bahasa Indonesia	15	13,04
6. Bahasa Daerah	4	3,47
7. Bahasa Inggris	12	10,44
8. Ilmu Pengetahuan Sosial (+PSPB)	12	10,44
9. Matematika	15	13,04
10. Ilmu Pengetahuan Alam	12	10,44
11. Keterampilan	18	15,65
J U M L A H	115	100,00

* Tidak dihitung : Pelajaran yang belum diwajibkan.

Perhitungan kebutuhan guru pelajaran bagi sejumlah sekolah yang berada di satu wilayah kerja dapat dilakukan melalui pendekatan membuat perkiraan. Hal ini dilakukan bilamana struktur kelas atau data mengenai banyak, kelas/tingkat kurang lengkap (yang diketahui hanya jumlah kelas keseluruhan). Perhitungan pendekatan tersebut akan menghasilkan perkiraan kebutuhan guru di satu wilayah kerja belum sampai kepada kebutuhan guru pelajaran di setiap sekolah di wilayah kerja tersebut.

Dengan kata lain jumlah kebutuhan guru yang dihitung berdasarkan jumlah kelas secara keseluruhan (totalitas) lebih kecil dari pada jumlah kebutuhan guru setiap sekolah (partiil).

Untuk memudahkan perhitungan guru di satu SMP atau yang harus ada di satu SMP hendaknya dipergunakan persentase seperti yang tercantum pada lajur terakhir Tabel 2.5.

3. Efektifitas dan Efisiensi Pengelolaan

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 menyebutkan tentang formasi kepegawaian, di mana kalau diperhatikan formasi tersebut akan meliputi semua Pegawai Negeri Sipil. Formasi menyebutkan jumlah pegawai dan juga struktur kepangkatan.

Ada orang yang berpendapat bahwa banyaknya pegawai dalam satu satuan kerja terkecil (Eselon yang disebut Urusan) akan mengikuti rentang organisasi. Maksudnya bila satu unit terdiri dari tiga sub unit maka anggota sub unit adalah lima orang ditambah seorang Kepala Sub Unit atau bila unit tersebut terdiri dari lima sub unit maka anggota sub unit tersebut adalah tiga (3) orang. Kaidah 1 : 3 : 5 atau 1 : 5 : 3 tersebut diberlakukan untuk mengefektifkan rentang kendali.

Formasi guru di sekolah belum diatur secara tertulis di mana peraturan tersebut harus ditaati/diikuti oleh semua pejabat berwenang. Formasi yang dimaksud di sini ialah menyangkut kualifikasi jumlah guru berdasarkan keahliannya yang diperbolehkan/diharuskan ada di suatu sekolah dengan susunan kelas tertentu. Mengenai kepangkatan sudah tidak diperlukan lagi karena sudah ada pengaturan khusus menurut

Kajian ini seperti diungkapkan di muka dilakukan untuk menunjukkan derajat efektifitas penempatan dan penugasan guru di SMP Negeri. Indikator efektifitas penempatan dan penugasan guru tersebut berhubungan erat dengan administrasi pengelolaan yang dilakukan seluruh jajaran Depdikbud di Daerah.

Efektifitas pengelolaan dengan menggunakan efektifitas penempatan dan efektifitas penugasan dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Efektifitas Penempatan

Yang dimaksud dengan efektifitas penempatan ialah perbandingan antara banyaknya guru pelajaran yang ditempatkan di satu sekolah atau satu wilayah kerja dengan banyaknya guru pelajaran yang dibutuhkan oleh satu sekolah atau oleh satu wilayah kerja. Secara ringkas

$$E(1) = \frac{\bar{z} \text{ guru yang ditempatkan}}{\bar{z} \text{ guru yang dibutuhkan}}$$

Bilangan $E(1)$ yang ideal ialah sama dengan satu (1). Pada kenyataannya $E(1)$ berkisar antara $(E(1)-X)$ dan $(E(1)+Y)$ atau $(E(1)-X) < E(1) < (E(1)+Y)$. Harga X bisa saja sama dengan Y dan faktor ini perlu ditetapkan dan bilangan ini bisa disebut faktor toleransi penempatan. Pada satu musim pengangkatan $E(1)$ bagi guru pelajaran tertentu dapat nol (0) artinya tidak ada guru pelajaran tersebut yang ditempatkan dan juga bisa lebih

dari satu (1) karena guru pelajaran yang ditempatkan lebih besar dari guru yang diperlukan.

b. Efektifitas Penugasan

Di muka telah dipaparkan bahwa penugasan mengajar ditetapkan oleh Kepala Sekolah dan atau guru sendiri yang mengusulkan agar dirinya diberi tugas mengajar pelajaran yang berbeda dengan keahliannya. Dalam peristiwa ini efektifitas penugasan yaitu $E(2)$ sama dengan banyaknya jam pelajaran yang sesuai dengan keahliannya yang diajarkan oleh yang bersangkutan dibanding dengan keahlian dan jam wajib mengajar.

$$E(2) = \frac{\bar{x} \text{ jam mengajar pelajaran tertentu}}{\bar{x} \text{ jam wajib mengajar}}$$

(* keahlian sesuai dengan jenis pelajaran)

Bagi guru yang mengajar pelajaran yang tidak sama dengan keahlian yang dipunyai maka $E(2) = \text{nol}$ (0) artinya sama dengan tidak mengajar. Besar bilangan $E(2)$ berkisar antara 0 dan mungkin $1 \frac{1}{2}$. (lihat maksimum mengajar 36 jam). Kalau $E(2)$ lebih besar dari $1 \frac{1}{2}$ berarti bahwa beban kerja guru tersebut luar biasa. Guru tersebut mengajar di waktu lain, dan jika sekolah tersebut diselenggarakan pada waktu pagi dan siang hari (double shift) maka ia mengajar pagi dan siang.

Secara sederhana efektifitas pengelolaan guru SMP sama dengan $E = E(1) \times E(2)$

METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat Metodologi Penelitian yang memaparkan 1) Populasi dan Sampel 2) Waktu Penelitian 3) Alat dan prosedur pengumpulan data 4) Prosedur Pengolahan dan analisis data.

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ialah semua SMP Negeri yang ada di Kabupaten Bandung yang jumlahnya 35 buah. SMP Negeri tersebut dibagi dalam tiga kategori yaitu SMP Negeri yang sudah ada sebelum tahun 1972, yang disebut SMP Negeri kelompok satu (1) SMP Negeri yang dibangun dengan dana APBN/Repelita pada kurun waktu 1972 - 1980 yang disebut kelompok dua (2) dan SMP Negeri yang dibangun setelah tahun 1980 yang disebut kelompok tiga (3).

Secara sederhana penomoran dilakukan berurut dari anggota kelompok satu (1) ke berikutnya. Sebagai contoh SMP Negeri Nomor 1 termasuk dalam kelompok satu (1) sedangkan SMP Negeri nomor 35 adalah SMP Negeri yang masuk kelompok tiga (3).

Banyaknya SMP Negeri menurut pengelompokkan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kelompok Satu (1) - 15 buah (No. Urut 1 s/d 15)
- b. Kelompok Dua (2) - 15 buah (No. Urut 16 s/d 30)
- c. Kelompok Tiga (3) - 5 buah (No. Urut 31 s/d 35)

Dari masing-masing kelompok diambil $\pm 50\%$ sebagai sampel dan diperoleh delapan (8), delapan (8) dan tiga (3) buah SMP sebagai sampel, atau

$$\frac{19}{35} \times 100\% = 54\%$$

Dasar penentuan wilayah penelitian ialah karena jarak yang tidak jauh (menghemat biaya) dan diasumsikan keadaannya homogen karena lokasi SMP Negeri tersebut berada di Ibukota Propinsi, juga berdekatan dengan gedung Kanwil.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan tahun 1988/1989, di mulai dengan penyusunan rencana penelitian, menghubungi Kanwil Depdikbud Propinsi Jawa Barat, dan menyebarkan alat pengumpul data ke sekolah yang ditetapkan jadi sampel penelitian.

Waktu yang diperlukan untuk pengumpul data cukup panjang (lebih kurang dua bulan) karena peneliti minta agar isian kuesioner Kepala Sekolah cocok dengan isian kuesioner yang dilakukan oleh guru yang ada di satuan kerjanya.

3. Alat dan Prosedur Pengumpulan Data.

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data ialah kuesioner (daftar isian) tertutup, yang terdiri dari dua jenis, yaitu kuesioner untuk Kepala Sekolah dan kuesioner untuk guru. Dengan dibantu staf Kanwil kuesioner dibawa peneliti ke sekolah, dan diserahkan kepada Kepala Sekolah setelah peneliti memberikan penjelasan tentang maksud penelitian dan pengumpulan data tersebut.

Setelah kurang lebih dua bulan peneliti menerima kuesioner terisi dari Kanwil Depdikbud Propinsi Jawa Barat.

4. Prosedur Pengolahan Data dan Analisis Data.

Data yang berasal dari kuesioner guru dan Kepala Sekolah diperiksa kesesuaiannya. Dari 19 set kuesioner Kepala Sekolah

dan guru yang ada di bawah Kepala Sekolah yang bersangkutan ternyata tujuh (7) set disisihkan karena ketidakcocokan data antara totalitas data guru individual dan keterangan Kepala Sekolah. Setelah pemeriksaan selesai dilakukan ternyata data SMP Negeri yang diolah menjadi sebagai berikut:

- kelompok satu (1) - lima (5) SMP Negeri
- kelompok dua (2) - lima (5) SMP Negeri
- kelompok tiga (3) - dua (2) SMP Negeri

Analisis data dilakukan deskriptif dengan satuan analisis adalah sekolah sampel. Meskipun demikian ada data yang dianalisis secara berkelompok, dan ada juga data sekolah individual yang dianalisis.

Secara umum analisis dilakukan deskriptif, yang dimulai dengan penyajian profil guru dan Kepala SMP Negeri menurut ijazah dan keakhlian.

Berikutnya dianalisis mengenai efektifitas penempatan dan efektifitas penugasan guru.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini dibagi dalam tiga bagian. Bagian pertama memaparkan profil guru di SMPN sampel. Bagian dua memaparkan tentang efektifitas penempatan guru. Bagian tiga memaparkan tentang efektifitas penugasan guru dan Bagian empat merumuskan efektifitas administrasi dan pengelolaan.

1. Profil Guru

Profil guru dibatasi hanya kepada ijazah tertinggi dan keahliannya. Profil guru tersebut dapat dibaca pada Tabel 4.1. seperti berikut ini.

Tabel 4.1

Ijazah Tertinggi Guru dan Kekahliannya di SMP Negeri Sampel

No.	Kekahlian	Ijazah						Jumlah	%
		S/A	A	SM	A	A	SPG		
			III		II	I			
1.	P M P	5	---	7	---	20	12	44	7.445
2.	OlahragakKesehatan	2	---	2	1	8	38	51	8.629
3.	Kesenian	-	---	---	20	20	14	34	5.753
4.	Bahasa Indonesia	2	---	7	---	37	6	52	8.799
5.	Bahasa Daerah	1	---	4	---	18	12	35	5.922
6.	Bahasa Inggris	3	1	8	3	48	8	71	12.014
7.	Matematika	2	---	4	1	58	16	81	13.706
8.	I P A	1	---	8	4	47	8	68	11.505
9.	Keterampilan	-	---	8	2	41	26	77	13.029
10.	PSPB	-	---	2	---	4	---	6	1.015
11.	I P S	4	---	10	---	50	8	72	12.183
Jumlah		20	1	60	11	351	148	591	100
% (Prosentase)		3,4	0,2	10,2	1,9	594	25	100	

Catatan : S = Sarjana
A = Akta

SM = Sarjana Muda
SPG = Sekolah Pendidikan Guru

Dari Tabel 4.1 tersebut di atas diketahui bahwa banyaknya guru yang berijazah S1 hanya 3,4% dari semua guru yang bertugas di SMP Negeri Sampel. Yang terbanyak ialah guru yang berijazah Akta 1 (D-I) yaitu sebesar 59,4%.

Selain dari pada komposisi ijazah yang dimiliki guru, pada lajur terakhir dapat dibaca pula persentase jumlah guru menurut keahliannya. Guru yang berkeahlian matematik berjumlah paling banyak yaitu 13.706% dari keseluruhan guru yang bekerja di SMP Negeri (Sampel).

Pincian data tentang sekolah menurut kelas/tingkat, guru tetap dan guru tidak tetap, dapat dibaca Tabel 4.2 berikut ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.2

Data Sekolah Sampel Menurut Kelas/Tingkat dan Guru

No. SMP Sampel	Banyak Kelas/Tingkat				Banyak Guru			Perbandingan jumlah Guru/Kelas		Sebutan
	I	II	III	Jml	T	II	Jml	zGuru T/Kelas	z(GT+ GTT)/Kls	
3	10	10	10	30	49	--	49	$49/30 = 1,63$	--	Baik
4	10	10	10	30	55	8	63	$55/30 = 1,83$	$63/20=2,1$	Sedang
6	7	6	6	19	42	10	52	$42/19 = 2,02$	$52/19=2,7$	Kurang
7	8	8	8	24	66	12	78	$66/24 = 2,525$	$78/24=3,2$	Kurang sekali
10	10	10	10	30	63	6	69	$63/30 = 2,15$	$69/30=2,3$	Kurang
Jumlah	45	44	44	134	275	36	311	2,05	$311/134=$ 2,32	Kurang
13	11	10	9	30	50	1	51	$50/30 = 1,67$	$51/30=1,1$	Baik
14	9	9	8	26	50	-	50	$50/26 = 1,92$	--	Sedang
15	6	6	6	18	36	3	39	$36/12 = 3$	$39/12=3,2$	Kurang
19	8	8	8	24	42	3	45	$42/24 = 1,75$	$45/24=1,9$	Sedang
21	6	8	8	22	28	-	28	$28/22 = 1,27$	--	Baik
Jumlah	40	41	39	120	226	7	233	1,72	$213/120 =$ 1,78	Baik
29	8	6	4	18	33	1	34	$33/18 = 1,89$	$34/18=1,9$	Baik
31	8	8	5	21	28	5	33	$28/21 = 1,33$	$33/21=1,6$	Baik
Jumlah	16	14	9	39	61	6	67	1,56	$67/39=$ 1,71	Baik
Jumlah	101	99	92	292	542	49	591	$542/292= 1,86$	$591/292=$ 2,02	Kurang

Catatan : SMP Negeri sampel dengan nomor urut sampel 1 dan 5 dibangun sebelum tahun 1972, sedangkan SMP Negeri dengan nomor urut 11 dan 12 dibangun setelah tahun 1982. Selebihnya dibangun antara tahun 1973 dan 1981.

Dari Tabel 4.2 di atas ternyata masih ditemukan susunan kelas yang tidak stabil seperti di SMP Negeri dengan nomor

urut 3 untuk kelompok 1, SMP Negeri nomor urut sampel 6, 7 dan 10 bagi SMP Negeri kelompok dua, sedangkan komposisi jumlah kelas pada SMP Negeri kelompok tiga kesemuanya labil, dan jika tidak diambil tindakan maka penerimaan jumlah murid di setiap tahun ajaran tidak sama jumlahnya.

Jumlah kelas disebut labil bila komposisi perbandingan antara jumlah kelas I; kelas II; kelas III tidak sama dengan 1 : 1 : 1.

Alasan disebut labil ialah karena jumlah penerimaan murid kelas I yang baru dari tahun ke tahun selalu berubah disesuaikan dengan banyaknya ruang belajar yang kosong, yang sesuai dengan jumlah banyaknya kelas III. Misalnya bagi sekolah dengan sampel nomor urut 3, maka komposisi kelas yang berawal 7, 6, 6, menjadi 6, 7, 6 di tahun depan, dan komposisi dua tahun kemudian berubah menjadi 6, 6, 7, demikian pula SMP Negeri nomor sampel 6, 7, 10, 11, dan 12.

Perubahan komposisi kelas akan terus berlangsung sepanjang tidak ada tindakan antara lain menyamakan jumlah kelas setiap tingkat dengan menambah ruang belajar atau membatasi jumlah penerimaan kelas I yang baru.

Jumlah guru yang diperlukan untuk mengajar di 12 kelas (lihat Tabel 2.2) dengan wajib mengajar 24 jam ialah $4 \times 115 = 19$ orang dan guru keadaan tersebut adalah normal. Bilamana ada guru yang diperbolehkan mengajar dalam pelajaran yang sama maka jumlah guru menjadi 18 orang. Hal ini terjadi karena diterapkannya suatu rambu yang menetapkan bahwa guru hanya boleh mengajar pelajaran yang sesuai dengan keahliannya.

Jika sekarang jumlah guru yang diperoleh dari Tabel 2.2 dan diperbandingkan dengan banyak kelas keseluruhan menurut model hipotetis ini, maka akan diperoleh bilangan sebesar

$$\frac{13}{12} = 1.1$$

Bilamana guru diperbolehkan mengajar jam/minggu tanpa mempertimbangkan keahliannya, maka akan diperoleh bilangan

$$4 \times 115 = 13 \text{ orang}$$

$$36$$

Perbandingan Guru/Kelas = $13/12 = 1,1$. Oleh karena itu besar perbandingan antara kelas/guru berkisar antara 1.1 dan 1.6. atau $1.1 < \text{guru/kelas} < 1.6$

Jika jumlah kelas ditambah menjadi $1 \frac{1}{2}$ kali jumlah kelas asal yaitu dari 12 menjadi $1 \frac{1}{2} \times 12 = 18$ kelas, maka kebutuhan guru tidak akan menjadi $1 \frac{1}{2} \times 19$ asal guru yang diperbolehkan atau ditugaskan 36 jam.

Mengenai jumlah guru yang bertugas di setiap sekolah sampel tidak merata seperti terbaca pada dua (2) kolom terakhir dari Tabel 4.1 tersebut di atas, perbandingan guru/kelas berkisar antara 1,27 dan tiga, sedangkan jika guru tidak tetap diperhitungkan maka perbandingan antara (guru tetap + guru tidak tetap) : kelas berkisar antara 1,7 sampai 3,25.

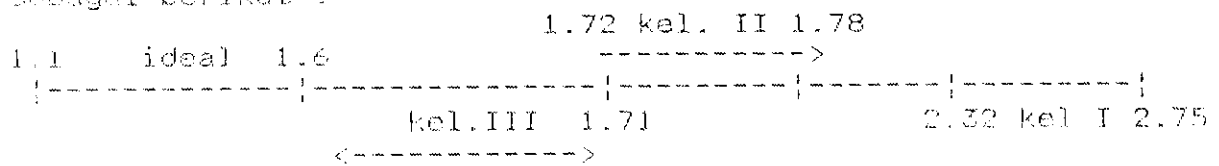
Dengan menggunakan bilangan perbandingan-perbandingan guru/kelas ketiga kelompok sekolah tersebut dapat disajikan sebagai berikut :

$$2.32 < \text{kelompok I} < 2.75$$

1.72 < kelompok II < 1.78

1.56 < kelompok III < 1.71

dan jika dilukiskan dalam garis kedudukan diperoleh gambaran sebagai berikut :



Gambar 4.1. Garis Kedudukan Guru/Kelas
(Tidak berskala)

Menurut Gambar 4.1. penempatan guru di sekolah yang sudah lama berdiri adalah yang paling tidak efektif dan yang paling tinggi derajat efektifitas penempatan guru ialah sekolah yang masuk kelompok III. Di samping itu penugasan guru tidak tetap merupakan tindakan yang tidak benar, karena menurut data di atas penugasan dengan guru tetap pun sudah memenuhi.

Dari data di atas dapat disimak bahwa penempatan guru di sekolah lebih dititik beratkan kepada penggunaan faktor kuantitas saja. Penerapan cara ini akan lebih tidak efisien apabila di sekolah yang diberi tambahan guru, jumlah guru sudah berlebihan.

2. Efektifitas Penempatan Guru.

Seperti telah dipaparkan pada bagian terakhir dari Bab II mengenai efektifitas penempatan guru, berikut ini disajikan Tabel 4.3 yang menyatakan perbedaan antara persentase jumlah guru menurut keahliannya berdasarkan hasil penelitian dan kurikulum/diperlukan.

Tabel 4.3.

Komposisi Keahlian Guru (hasil penelitian)
Dibanding dengan Kebutuhan Guru
menurut Kurikulum 1975

No.	Keahlian/Pelajaran	% tase guru menurut keahlian		
		Hasil Penelitian	Tabel 2.5	Lebih atau kurang
1.	P M P	7.445	5.22	+
2.	Olahraga/kesehatan	8.629	7.82	+
3.	Kesenian	5.753	5.22	+
4.	Bahasa Indonesia	8.999	13.04	-
5.	Bahasa Daerah	5.722	3.47	+
6.	Bahasa Inggris	12.014	10.44	+
7.	Matematika	13.706	13.04	-
8.	I P A	11.505	10.44	+
9.	Keterampilan	13.029	15.65	+
10.	IPS (+PSPB)	12.083	10.44	+
11.	Pendidikan Agama	--	5.22	-

Catatan : + berlebih dari yang diperlukan
- kurang dari yang diperlukan.

Tabel 4.3. mengungkapkan bahwa pada umumnya kebutuhan guru setiap bidang studi ada yang sudah dipenuhi bahkan berlebihan, tetapi ada yang kurang. Guru berkeahlian PMP, Olahraga/kesehatan, Kesenian, Bahasa Daerah, Bahasa Inggris, IPA, Keterampilan, dan IPS/PSPB berlebihan sedang guru berkeahlian Bahasa Indonesia, Matematika dan Pendidikan

Agama kurang. Hal ini dapat dibaca pada Tabel 4.3. lajur/kolom terakhir. Tanda + berarti bahwa jumlah guru berlebihan dan tanda - berarti bahwa guru yang ada kurang dari yang diperlukan.

Dari Tabel di atas dapat di rumuskan bahwa pengangkatan/penempatan guru di sekolah belum didasarkan kepada formasi keahlian (kebutuhan menurut keahlian dan kurikulum). Bilamana efektifitas penempatan dihitung dengan memperbandingkan antara jumlah jam pelajaran hasil penelitian dan yang terhitung seperti yang tercantum pada Tabel 4.4. maka efektifitas penempatan adalah

$$\frac{13.579}{11.204} = 1.21$$

dan ini menunjukkan kelebihan guru yang berarti kurang efisien karena Pemerintah harus memberikan upah kepada guru yang berlebih, sebesar $(13.579 - 11.204)$ jam = 2375 jam ekuivalen dengan ± gaji 66 orang guru.

3. Efektifitas Penugasan Guru.

Mengenai efektifitas penugasan guru dimungkinkan oleh sebab seperti telah dikemukakan pada Bab II. Hasil penelitian yang berkaitan dengan efektifitas penugasan guru seperti tertera pada Tabel 4.4. dan Tabel 4.5.

Tabel 4.4. memuat jumlah jam pelajaran yang dicantumkan oleh guru pada Daftar Isian yang diberikan kepadanya dan jumlah jam pelajaran setiap pelajaran yang dihitung menurut kurikulum.

Tabel 4.4.

Perbandingan Jam Pelajaran Hasil Penelitian dan Kurikulum

	Pelajaran	Jumlah Jam		Selesai
		Penelitian	Kurikulum* terhitung	
1.	Pendidikan Agama	586	584	+ 2
2.	P. M. P.	719	584	+ 135
3.	O.R./Kesehatan	981	876	+ 105
4.	Kesenian	715	584	+ 131
5.	B. Indonesia	1206	1460	- 254 **
6.	B. Daerah	832	400	+ 432
7.	B. Inggris	1641	1168	+ 473
8.	Matematika	1888	1460	+ 428
9.	I. P. A.	1609	1168	+ 441
10.	Ketrampilan	1577	1752	- 175
11.	PSPB	600	1168	+ 657
12.	T. P. S.	1225		
Jumlah		13.579	11.204	+ 2375

* Jumlah jam pelajaran terhitung untuk setiap pelajaran = banyak jam pelajaran/minggu untuk setiap pelajaran diperbanyak dengan jumlah. (Lihat Tabel 4.2. yang menunjukkan banyak kelas/tingkat).

Dari Tabel 4.4. di atas dapat dibaca bahwa jumlah jam pelajaran setiap pelajaran (bidang studi) yang diperoleh dari hasil penelitian hampir semuanya (kecuali satu yaitu Bahasa Indonesia) lebih besar dari jumlah jam pelajaran terhitung yang diperoleh dengan menghitung banyak kelas/tingkat dan banyak jam pelajaran/minggu/tingkat. Kelebihan/perbedaan jam pelajaran keseluruhan ialah 2375 jam atau 2375

$$\frac{2375}{11204} \times 100\% = 21.19\%$$

Ini berarti bahwa guru dalam memasukkan jenis pelajaran dan jumlah jam mengajar ke dalam kuesioner telah memasukkan

pula data fiktif yang digunakan untuk memperoleh tambahan jam
kelebihan mengajar. Dalam realitanya jam mengajar fiktif
tersebut digunakan sebagai pengganti tugas tambahan bukan
mengajar seperti tugas administrasi, ekstra/ ko kurikuler,
pembinaan OSIS, UKS, Perpustakaan dan lain sebagainya.

Ketidak efisienan dalam penugasan ditunjukkan dengan
jumlah jam lebih yang luar biasa pada pelajaran Bahasa
Daerah, Bahasa Inggris, Matematika, IPA, dan ketrampilan.
Jika data jam mengajar hasil penelitian sesuai dengan jumlah
jam mengajar nyata yaitu lebih besar dari jumlah jam
pelajaran terhitung dapat dikemukakan bahwa diperlukan jam
tambahan mengajar di luar jam pelajaran yang tercantum dalam
kurikulum. Mengenai hal ini masih perlu diteliti lebih
mendalam sehingga terungkap alasan terjadinya jumlah jam
pelajaran yang membengkak di mana ada dua kemungkinan yang
dapat terjadi, yaitu :

- a. jam fiktif untuk memperoleh tambahan honorarium dari tugas
bukan mengajar,
- b. bagi beberapa pelajaran ditambah jam ekstra, agar hasil
belajar (nilai ujian) tinggi.
- c. gabungan antara kemungkinan a dan b di atas.

Berikut ini disajikan data sebaran penugasan guru dari
setiap jam keakhlian seperti dapat dibaca pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Sebaran Penugasan Guru Menurut Keahlian, Pelajaran, dan Jam Mengajar

Keahlian	Bidang Studi dan Jumlah Jam Mengajar													Jumlah Jam
	Jumlah Guru	P. Agama	PMP	OR	Kes.	B. Ind.	B. Daerah	B. Inggris	Mat.	I P A	Ketramp.	PSPB	I P S	
P M P	44	200	556	--	11	--	--	--	12	--	51	--	48	878
Olahraga/ke-sehatan	51	240	12	912	--	--	--	--	--	13	10	--	--	1187
Kesenian	34	20	24	--	619	--	32	--	5	--	3	--	28	731
B. Indonesia	52	--	--	--	--	1084	72	--	--	23	--	--	20	1199
B. Daerah	33	126	--	12	34	70	688	10	15	--	--	129	10	1094
B. Inggris	71	--	--	--	10	--	10	1591	--	--	30	--	--	1641
Matematika	81	--	5	--	16	20	--	--	1818	28	--	10	--	1897
I P A	68	--	--	15	--	--	--	--	22	1464	46	--	--	1547
Ketrampilan	77	--	48	30	6	12	--	30	--	81	1402	11	48	1668
P S P B	6	--	14	--	--	--	10	--	--	--	11	--	125	160
I P S	72	--	60	12	19	20	20	10	16	--	24	450	946	1577
Jumlah	589	586	719	981	715	1106	832	1641	1888	1609	1577	600	1225	13579

: Hasil Penelitian

Dari Tabel 4.5. di atas dapat dibaca bahwa guru dengan satu jenis keakhlian tidak hanya mengajar satu jenis pelajaran yang sesuai dengan keahliannya, tetapi masih mengajar pelajaran lain. Pada umumnya hampir semua guru mengajar pelajaran lebih dari satu buah.

Tabel 4.5. di atas selain mengungkapkan sebaran penugasan juga meliputi jumlah jam pelajaran. Jumlah jam mengajar yang dicantumkan dalam Tabel 4.5. tersebut dikumpulkan dari kuesioner yang diisi guru. Untuk mengoreksi data tersebut dapat digunakan data pada Tabel 1.2. yang menunjukkan jumlah kelas.

Jika Tabel 4.5. disimak lebih lanjut (membaca kolom) ternyata 586 jam Pendidikan Agama diajarkan paling banyak oleh guru olahraga/kesehatan (240 jam), guru PMP 200 jam dan guru Bahasa Daerah sebesar 120 jam.

Sebaran jam pelajaran yang berlainan dengan keakhlian guru dapat dikatakan kecil dibanding dengan jam pelajaran yang sesuai. Untuk jelasnya dapat dibaca Tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6. Sebaran Jam Pelajaran menurut Keahlian Guru dalam % (selektif)

% tase Sebaran Jam Pelajaran											
No.	Keahlian	P.Agama	PMP	OR/Kes.	Kes.	B.Ind.	B.Daerah	B.Ingggris	Mat.	I P A	Ketramp.
-	1	Pend. Agama	--	--	--	--	--	--	--	--	--
X	2	P M P	34.12	77.33	--	--	--	--	X	--	X
-	3	OR./Kes.	40.95	X	92.97	--	--	--	--	X	X
X	4	Kesenian	X	X	--	86.57	--	X	--	X	X
X	5	B. Indonesia	--	--	--	--	89.88	X	--	X	--
X	6	B. Daerah	21.50	--	X	X	X	82.69	X	X	--
-	7	B. Inggris	--	--	--	X	--	X	96.95	--	X
-	8	Matematika	--	--	--	X	--	--	96.29	X	--
-	9	I P A	--	--	X	--	--	--	X	10.99	X
X	10	Ketrampilan	--	6.68	X	X	X	X	X	X	88.90
37.51	11	PSPB	--	10.29	X	X	X	X	X	--	X
	12	IPS									
100	J u m l a h	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Catatan : X menunjukkan ada data, tetapi tidak dicantumkan karena kecil.

Tabel 4.6 di atas memberikan gambaran menyeluruh tentang mata pelajaran yang diajarkan oleh guru dari berbagai keahlian. Kecuali Pendidikan Agama dan PMP diajarkan oleh guru yang sesuai kurang dari 80 %, sedangkan (paling sedikitnya) 80 % pelajaran lainnya diajarkan oleh guru yang keahliannya sesuai.

Tabel 4.7. di bawah ini menyajikan sebaran penugasan guru dalam persentase.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.7. Sebaran Penugasan Guru Menurut Jam Pelajaran dan Keahlian dalam Persen

No.	Keahlian	% tase Sebaran Penugasan											
		P.Agama	PMP	OR/Kes.	Kes.	B.Ind.	B.Daerah	B.Ingggris	Mat.	I P A	Ketramp.	I P S	
1	Pend. Agama	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	100
2	P M P	22.78	63.33	--	X	--	--	--	X	--	X	X	100
3	OR./Kes.	20.22	X	76.83	--	--	--	--	--	X	--	--	100
4	Kesenian	X	X	--	84.68	--	X	--	X	--	--	X	100
5	B. Indonesia	--	--	--	--	90.41	X	--	--	X	--	X	100
6	B. Daerah	X	--	X	X	X	62.89	X	X	--	--	X	100
7	B. Inggris	--	--	--	X	--	--	96.95	--	--	X	--	100
8	Matematika	--	X	--	X	X	--	--	95.84	X	--	X	100
9	I P A	--	--	X	--	--	--	--	X	94.63	X	--	100
10	Ketrampilan	--	X	X	X	X	--	X	--	X	84.05	X	100
11	PSPE	--	X	X	X	X	X	X	X	--	X	61.66	100
12	IPS	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	100

Tabel 4.7. di atas memberikan gambaran tentang sebaran penugasan guru berkeahlian tertentu di sekolah dengan membaca baris.

Guru berkeahlian PMP hanya mengajarkan 63.33% dari keseluruhan mengajar sedangkan selebihnya digunakan untuk mengajar mata pelajaran lain.

Derajat efisiensi penugasan guru dapat dibaca dari bilangan (dalam %) yang ada pada Tabel 4.7. Peneliti menyebut bilangan tadi adalah semu (kurang benar), karena belum menggambarkan hal yang nyata. Untuk jelasnya dapat dibuat perbandingan yang mirip Tabel 4.4. tetapi yang digunakan adalah data tentang jumlah jam pelajaran yang pelajarannya diajarkan oleh guru yang sesuai.

Untuk jelasnya dapat dibaca Tabel 4.8. di bawah ini.

Tabel 4.8.

Perbandingan Antara Jumlah Jam Pelajaran
yang Dikoreksi dan yang terhitung

No.	Pelajaran	Jumlah Jam			Selisih *
		Belum	Dikoreksi	Terhitung	
1.	Pend. Agama	--	--	--	--
2.	PMP	719	556	584	- 18
3.	O.R. Kes.	981	912	876	+ 36
4.	Kesenian	715	619	584	+ 35
5.	B. Indonesia	1206	1084	1460	- 376
6.	B. Daerah	832	688	400	+ 288
7.	B. Inggris	1641	1591	1168	+ 423
8.	Matematika	1888	1818	1460	+ 1460
9.	IPA	1609	1464	1168	+ 296
10.	Ketrampilan	6577	1402	1752	- 350
11.	PSPB	1885	1071	1168	- 97
12.	IPS				

Catatan : * Selisih sama dengan jumlah jam dikoreksi dikurangi jumlah jam terhitung.

Setelah dilakukan "koreksi" ternyata ada dua pelajaran yang berubah tanda bilangannya asal dari plus (+) pada Tabel 4.4. menjadi minus (-) pada Tabel 4.8, yaitu pelajaran PMP dan (PSPB + IPS).

Peneliti berpendapat bahwa penugasan guru bagi pelajaran PMP dan (PSPB + IPS) adalah realistik. Beban tambahan mengajar pelajaran lainnya diperkirakan digunakan untuk keperluan perhitungan honorarium yakni dengan menambahkan jam pelajaran fiktif.

Efektifitas penugasan nyata diperoleh dengan menghitung perbandingan antara dua faktor pada sel yang sama yang tercantum pada Tabel 4.6 dan 4.7. Hasil perbandingan tersebut dapat dibaca pada Tabel 4.9. dengan efektifitas ideal ialah satu (1).

Tabel 4.9.

Efektifitas Penugasan Guru menurut Keakhlian

No.	Keakhlian	Efektifitas Penugasan Guru dalam %
1.	Pend. Agama	---
2.	PMP	48.97
3.	OR/Kesehatan	71.43
4.	Kesenian	73.31
5.	B. Indonesia	81.71
6.	B. Daerah	52.00
7.	B. Inggris	93.99
8.	Matematika	92.28
9.	IPA	86.10
10.	Ketrampilan	74.72
11.	PSPB	53.96
12.	IPS	
Jumlah		68.09

80239

Dari Tabel 4.9. di atas penyebaran penugasan yang paling efektif ialah bagi guru Bahasa Inggris (93,99%) dan yang paling kurang efektif ialah penugasan guru PMP (48,97%)

4. Efektifitas Pengelolaan.

Efektifitas pengelolaan diperoleh dengan memperbanyak faktor E(1) dengan E(2), di mana E(1) sama dengan efektifitas penempatan dan E(2) sama dengan efektifitas penugasan nyata.

Dengan menggunakan rumus:

$$E (\text{pengelolaan}) = E (1) \times E (2)$$

maka dari penelitian diperoleh bilangan

$$E (\text{pengelolaan}) = 1.21 \times 0.6809 = 0,824$$

Faktor ini cukup tinggi (82,4%) disebabkan karena banyak guru yang berlebihan yang sebenarnya adalah tidak efisien.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang dipaparkan di Bab IV dapat disimpulkan secara umum bahwa administrasi pengelolaan guru khususnya guru SMP Negeri di Kotamadya Bandung masih rendah dan masih memerlukan banyak perbaikan.

Sesuai dengan tujuan penelitian kesimpulan umum tadi dapat dijabarkan dalam dua kesimpulan sebagai berikut.

a. Derajat efektifitas penempatan guru.

Dari data yang diperoleh derajat efektifitas penempatan guru masih cukup rendah, baik menurut kelompok sekolah sampel maupun keseluruhan sekolah sampel. Angka model ideal perbandingan guru/kelas berkisar antara 1.1 dan 1.6 atau $1.1 < E \text{ (ideal)} < 1.6$.

Faktor yang diperoleh dari penelitian baik untuk tiga kelompok atau sampel secara menyeluruh bilangan E sampel > 1.5 .

Faktor-faktor penyebab kurang efektifan penempatan guru lainnya masih perlu diungkapkan.

b. Derajat efektifitas penugasan guru.

Dari data yang telah diolah, diperoleh informasi bahwa semua guru bidang studi (pelajaran) diberi tugas mengajar bukan hanya satu jenis pelajaran tetapi lebih dari satu. Karena itu diketahui pula adanya pelajaran yang diajarkan oleh guru yang tak berkelayakan.

Penjumlahan jam pelajaran yang dihitung diagonal dan dibagi dengan keseluruhan jumlah jam pelajaran seperti tertera pada Tabel 4.5 akan diperoleh bilangan sebesar 11205

$$\frac{11205}{13579} = 0,8252$$

yang selisih 17.48 % dari bilangan E(2) yang ideal (satu).

Di samping itu telah terjadi manipulasi jam wajib mengajar baik yang dibuat Kepala Sekolah maupun guru sehingga jumlah jam mengajar jauh lebih besar dari jumlah jam mengajar terhitung. Keadaan semacam ini tidak dapat dibiarkan berlarut, karena melanggar berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi pegawai negeri.

3. Derajat Efektifitas Pengelolaan.

Derajat efektifitas pengelolaan masih rendah yaitu sebesar 0.824.

2. Saran Saran

3. Secara umum agar administrasi pengelolaan pegawai khususnya guru SMP Negeri lebih masuk akal hendaknya.

1) Dibuatkan peraturan perundang-undangan yang mengatur, besar sekolah dan struktur kelas, penugasan guru yang dikaitkan dengan Keputusan Menpan No. 26 tahun 1989.

2) Dibuatkan peraturan yang memuat tentang administrasi tenaga kependidikan mulai dari perencanaan kebutuhan untuk satu kurun waktu tertentu, menetapkan satuan kerja yang bertanggungjawab serta satuan kerja yang diikutsertakan, prosedur dan mekanisme kerja, penjadwalan.

Peraturan tersebut selain menetapkan tugas Kanwil, juga

menjelaskan tugas LPTK yang akan menjadi penghasil guru karena antara kedua instansi tersebut terdapat kaitan yang erat

- 3) Menetapkan/menugaskan Bagian Kepegawaian di Kanwil sebagai pengelola kepegawaian, bukan hanya sebagai satuan kerja penatalaksana.
 - 4) Menyempurnakan pola kerja Unit Pembina Regional (UPR).
 - 5) Dibuatkan sanksi bagi pejabat yang melanggar peraturan perundang-undangan tersebut di atas, minimum tindakan administratif.
 - 6) Dilakukan penelitian yang meliputi manajemen kepegawaian, khususnya manajemen guru.
- b. Secara eksplisit agar derajat efektifitas penempatan meningkat disarankan supaya :
- 1) Dibuatkan keputusan yang memuat tentang perhitungan kebutuhan guru pelajaran di sekolah yang harus ditaati oleh semua pihak yang berkepentingan.
 - 2) Selalu tersedia data akurat yang selalu di mutakhirkan tentang keadaan suatu sekolah. Misalkan dibuatkan "Kartu Sekolah" yang memuat data kelas/tingkat, murid, guru dan tenaga kependidikan lainnya, prasarana dan sebagainya.
- c. Untuk meningkatkan derajat efektifitas penugasan diharapkan agar.
- 1) Kepala Sekolah selalu melaporkan kelebihan dan atau kekurangan guru secara periodik kepada Kanwil.
 - 2) Kepala Sekolah harus berusaha untuk mengangkat guru tidak tetap yang berkelayakan mengajar untuk

memenuhi kebutuhannya sementara guru yang layak belum diperoleh, bukannya menugaskan guru yang telah ada untuk mengajar pelajaran yang tak sesuai.

- 3) Kepala Sekolah diberi kewenangan untuk menolak guru yang akan ditempatkan di sekolah bila menurut perhitungan jenis guru berkeahlian yang sama dengan yang akan ditempatkan di sekolahnya telah mencukupi.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- A. Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan dan Kebudayaan Dep P dan K. Kumpulan Pidato Kenegaraan Presiden Republik Indonesia Jenderal Suharto: Bidang Pendidikan di Indonesia, 1967 -- 1977, Tahun 1978.,
- B. Dalton, E.Mc.Farland Management, Principles and practices, Mc.Millan Co, New York, 1959, hal 10.,
- C. Catatan Peneliti pada Rapat UPR III di Palembang (sebagai konsultan) dan di Bandung tahun 1985, sebagai Kepala pada Kanwil Depdikbud Propinsi Jawa Barat.,
- D. Departemen Penerangan Republik Indonesia, Buku Repelita I, II, III, IV, V; Bab 17, 18, 22.,
- E. Departemen Penerangan Republik Indonesia, Buku Repelita II, Bab 17, Jakarta, 1974.,
- F. Dimock, Dimock and Koenig, Public Administration, Rinchart & Company, Inc, New York, 1960, hal. 11.,
- G. Keputusan MENPAN No. 26 Tahun 1989.,
- H. The Liang Gee. Unsur-unsur Administrasi, Edisi kedua Supersukses, Yogyakarta, 1981 hal 61 -- 70.,
- I. Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration, Theory, Research and Practice, Random House, N.Y., 1978. hal 5.,
- Y. Undang Undang No. 2 Tahun 1989.,
- K. Undang Undang No. 8 Tahun 1974.

L A M P I R A N

UNIVERSITAS TERBUKA

Bandung, November 1988

Kepada

Yth. Sdr. Kepala Sekolah
dan Guru SMPN
di
Bandung.

Dengan Hormat,

Dengan ini saya beritahukan bahwa saya sedang melakukan penelitian "Efektifitas penempatan dan penugasan guru di SMPN Kotamadya Bandung". Untuk keperluan penelitian tersebut dibutuhkan data yang bersumber dari Kepala Sekolah dan guru sekolah yang bersangkutan.

Saya mohon bantuan Saudara untuk mengisi Daftar Isian yang bersama ini saya lampirkan. Daftar Isian yang telah Saudara isi akan saya ambil pada hari yang telah disepakati bersama.

Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam,

Rachmat Wiradinata

NIP. 130 427 529

Daftar Isian (Kepala Sekolah)

A. Identitas Sekolah.

1. Nama Sekolah : SMP Negeri
2. Alamat Sekolah :
3. Didirikan pada tahun :

B. Data Pribadi.

1. Nama (Lengkap) :
2. Diangkat menjadi guru : Tahun
3. Diangkat pertama sekali sebagai Kepala Sekolah : Tahun
4. Pendidikan tertinggi :
5. Keahlian/Jurusan :
6. Apakah Sdr. selain bertugas sebagai Kepala Sekolah mengajar ? : a. ya
b. tidak
7. Jika jawaban Sdr. pada pertanyaan B.5 di atas ya, bidang studi apa yang diajarkan dan berapa jam.

Bidang Studi	Jam/minggu
a.
b.

Bandung,

(Nama Terang)

 NIP.

DAFTAR ISIAN (GURU)

1. Nama (Lengkap) :
2. Alamat Sekolah :
3. diangkat sebagai guru SMP : Tahun
4. Pendidikan Tertinggi :
5. Keahlian/Jurusan :
6. Mengajar Bidang Studi di Sekolah ini.

Bidang Studi	Banyaknya jam/minggu	di Kelas
a.
b.
c.

7. Status di Sekolah ini : a. Guru Tetap
b. Guru Tidak Tetap
(Guru Honorer)

Bandung,

(Nama Terang)

NIP.